



Perhepäivähoitajien perehdyttäminen

Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio Kemin kaupungille

Sanna Tapio

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö
Lapsi- ja nuorisotyö
Sosionomi (AMK)

KEMI/TORNIO 2010

Tekijä: Sanna Tapio

Työn nimi: Perhepäivähoitajien perehdyttäminen. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio Kemin kaupungille.

Sivuja (+ liitteitä): 41 + (6)

Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten Kemin kaupungin perhepäivähoitajien perehdyttäminen on hoidettu ja miten se toivotaan hoidettavan jatkossa. Selvityksen perusteella on laadittu perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio Kemin kaupungille. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion tavoitteena on toimia apuvälineenä ja muistilistana perhepäivähoitajille ja perhepäivähoidon ohjaajille. Lähtökohtana oli tehdä perehdyttämiskansiosta mahdollisimman kattava ja ajantasainen joka palvelee myös pitkään alalla työskennelleitä. Tavoitteena oli myös, että perehdyttämiskansio ja siihen liitetty mentorointi muodostuisivat osaksi uusien perhepäivähoitajien perehdyttämiskäytäntöä.

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely: Toiminnallinen opinnäytetyöni sisältää perehdyttämiskansion sekä raporttiosuuden. Raportin teoriaosuudessa käyn läpi toiminnallisen opinnäytetyön muotoa, tavoitteita ja perehdyttämistä. Käyn läpi perhepäivähoitoa varhaiskasvatuksessa sekä tuon esille myös Kemin kaupungin perhepäivähoitoa. Raportissa selvitän myös opinnäytetyöprosessia aiheen valitsemisesta kansion valmistumiseen. Raportin loppuosassa käyn läpi kyselyn tuloksia ja analysoin niitä.

Metodologinen esittely: Opinnäytetyöni on toiminnallista tutkimusta. Toiminnallisen siitä tekee tutkimuksen tuloksena Kemin kaupungille tehtävä Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio, jonka tarkoituksena on edesauttaa perhepäivähoitajien perehdyttämistä. Olen rakentanut opinnäytetyöni aineistonkeruun ja analyysini soveltaen niissä tieteellistä aineistotriangulaatiota, mikä tarkoittaa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmetodin yhdistämistä samassa tutkimuksessa.

Keskeiset tutkimustulokset: Kemin kaupungin perhepäivähoitajille suunnatun kyselyn, suunnittelukokouksien, perhepäivähoidon kehittämispäivän ja perhepäivähoitajien työpaikkapalaverista saatujen tulosten perusteella näkemykset perehdyttämisestä olivat erittäin samansuuntaisia. Perehdyttäminen nähtiin tärkeänä ja perehdyttämiskansio osana sitä. Tutkimuksessa ilmeni, että perehdyttämiskansiota toivottiin myös sähköisenä versiona. Mentorointi koettiin myös erittäin tärkeänä perehdyttämisessä.

Johtopäätökset: Laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä, mutta ennen kaikkea hyvä perehdytys on työnantajan etu ja voimavara tulevaisuutta silmälläpitäen. Perehdyttäminen on tavoitteellista ja suunniteltua, jotta perhepäivähoitajien perehdyttäminen saavuttaa nämä tavoitteet perehdyttämiskansio ja siihen liitetty mentorointi otetaan osaksi uusien perhepäivähoitajien perehdyttämiskäytäntöä.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdyttämiskansio, perhepäivähoito, mentorointi

Author: Sanna Tapio

Title: Initiating of the family care nurse. An orientation folder for the childminders in Kemi.

Pages (+ appendices): 41 + (6)

Thesis description: The aim of this thesis was to find out how the town of Kemi has taken care of the orientation of childminders and how the orientation is supposed to be done in future. A research has been done and with the help of it an orientation folder has been done for the childminders in Kemi. The target of the orientation folder is to help childminders and their tutors in their work. The starting point for the orientation folder was that it should be as comprehensive and up-to-date as possible. It should also help childminders who have been working for a long time. The orientation folder and mentoring connected with it should be a part of orientation for new childminders.

Theoretical and conceptual summary: My functional research thesis includes an orientation folder and a report. I deal with the form of functional thesis, aims and orientation in the theory part of the report. I deal with family day care in infancy education and I also disclose family day care in Kemi. In the report I clarify the process of my thesis ever since selecting the theme till completing the folder. I also clarify and analyze the results of the survey. At the end of the report I deal with the result of the report I deal with result of survey and analyze them.

Methodological summary: My thesis is based on functional research. The result of the research was the orientation folder for childminders in Kemi and in that sense the thesis is functional. The aim of folder is to help in the orientation of childminders. Collecting the material and the analysis form a base for my thesis. I apply scientific material triangulations in my thesis. This means combining qualitative and quantitative method in the same research.

Main results: Survey directed to childminders in Kemi and different meetings proved that people in general have very similar views about orientation. The general opinion was that orientation including the folder was important. It became clear that many people wished to have an electronic version of the orientation. Mentoring had an essential role in the orientation as well.

Conclusions: The law obligates the employer to give orientation to the employee but above all a good orientation is beneficial for the employer and resource for the future. Orientation has a certain aim and it has to be planned. In order to reach the aim the orientation folder together with mentoring will be a part of the orientation for new childminders.

Key words: orientation, the orientation folder, family day care, mentoring

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1. JOHDANTO	5
2. TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI	7
2.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	7
2.2 Opinnäytetyön analyysimenetelmät	10
3. PERHEPÄIVÄHOITO VARHAISKASVATUKSESSA.....	11
3.1 Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen muotona.....	11
3.2 Perhepäivähoidon nykyhaasteet perehdyttämisen kannalta	13
4. KEMIN KAUPUNGIN PERHEPÄIVÄHOITO	15
4.1 Kemin kaupungin perhepäivähoidon toiminta-ajatus ja arvot	15
4.2 Perhepäivähoidon ohjaaminen	16
5. TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN	18
5.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet	18
5.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.....	22
5.3 Mentorointi työhön perehdyttämisen menetelmänä.....	24
6. PEREHDYTTÄMISKANSION LAADINTAPROSESSI	27
6.1 Kysely perhepäivähoitajille perehdytyksestä.....	27
6.2 Perehdyttämiskansion rakentuminen	27
7. KYSELYN TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	29
8. POHDINTA	36
LÄHTEET	38
LIITTEET	40
Liite 1 Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio Kemin kaupungille/Sisällysluettelo	40
Liite 2 Kysely perehdytyksestä perhepäivähoitajille	40

1. JOHDANTO

Laki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijänsä, mutta ennen kaikkea hyvä perehdytys on työnantajan etu ja voimavara tulevaisuutta silmälläpitäen. Perehdyttäminen on tavoitteellista ja suunniteltua, mikä tarkoittaa, että koko työyhteisö esimiehen johdolla osallistuu työpaikan analysointiin ja perehdytys suunnitelman tekoon. Perehdyttäminen koskee kaikkia uusia työntekijöitä, myös tilapäiseen tai lyhytkestoiseen palvelussuhteeseen tulevia työntekijöitä.

Perehdyttäminen on suunnitelmallinen prosessi, jonka toteutuksesta tehdään perehdytys suunnitelma, johon koostetaan tiedot perehdyttämisen etenemisestä. Perehdytys suunnitelmasta tulisi käydä ilmi uuden henkilön vastaanottamiseen, työyhteisöön tutustuttamiseen, sekä organisaation ja työyksikön toimintaan liittyvät esittelyt. Suunnitelman kuin myös perehdytyksen valmisteluista, toteutuksesta ja arvioinnista vastaa lähin esimies, joka voi myös delegoida perehdytystehtävän yhteisesti sovitulla tavalla yksikön toiselle työntekijälle. (Juuti & Vuorela 2002, 48)

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Onnistuneen perehdytyksen voidaan nähdä myös lisäävän työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. Nämä ajatukset mielessä lähdin suunnittelemaan Kemin kaupungille perhepäivähoitajien perehdyttämiskansiota.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyöni tavoitteena oli laatia perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio Kemin kaupungille. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion päivittäminen oli ajankohtaista, koska edellinen ei ollut enää ajantasainen. Idean opinnäytetyöhöni sain Kemin kaupungin päivähoiton johtaja Benita Räsäseltä ja koska olen toiminut Kemin kaupungilla perhepäivähoitajana 1,5 vuoden ajan koin, että pystyin myös oman työhistoriani kautta antamaan näkökulmia perehdyttämiskansion rakentamisprosessiin.

Opinnäytetyö sisältää perhepäivähoitajille suunnatun kyselytutkimuksen, jonka pohjalta pyrin selvittämään erityisen huolenpidon osastojen käytännön perhetyön toteuttamista.

Kyselyn tulosten pohjalta laadin perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion tavoitteena on toimia apuvälineenä ja muistilistana perhepäivähoitajille ja perhepäivähoidon ohjaajille. Lähtökohtana oli tehdä perehdyttämiskansiosta mahdollisimman kattava ja ajantasainen joka palvelee myös pitkään alalla työskennelleitä. Laadin perehdyttämiskansioita kaikkiaan 5 kappaletta ja lisäksi tein perehdyttämiskansion myös sähköisenä versiona, joka on tallennettu kaupungin sähköiseen tietoverkkoon. Tavoitteena oli myös, että perehdyttämiskansio ja siihen liitetty mentorointi muodostuisivat osaksi uusien perhepäivähoitajien perehdyttämiskäytäntöä.

Toiminnallinen opinnäytetyöni sisältää perehdyttämiskansion sekä raporttiosuuden. Raportin teoriaosuudessa käyn läpi toiminnallisen opinnäytetyön muotoa, tavoitteita ja perehdyttämistä. Käyn läpi perhepäivähoitoa varhaiskasvatuksessa sekä tuon esille myös Kemin kaupungin perhepäivähoitoa. Raportissa selvitän myös opinnäytetyöprosessia aiheen valitsemisesta kansion valmistumiseen. Raportin loppuosassa käyn läpi kyselyn tuloksia ja analysoin niitä.

Haluan kiittää Kemin kaupungin päivähoidon johtaja Benita Räsästä tämän opinnäytetyön aiheen antamisesta, avusta ja yhteistyöstä. Haluan antaa erityiset kiitokset myös perhepäivähoitajille kyselyyn osallistumisesta ja ideoista perehdyttämiskansion toteuttamiseen. Suuret kiitokset myös perhepäivähoidon ohjaaja Irene Tarkiaiselle ja päiväkotien johtajille palautteista ja ideoista. Kiitokset Sarille ja Raunille opinnäytetyön ohjauksesta sekä Tommille ja Ollille opponoinnista. Lämpimät kiitokset myös kotiväelle ja omalle äidilleni, sillä ilman teidän taustatukea tämä ei olisi onnistunut.

2. TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

2.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöni on toiminnallista tutkimusta. Toiminnallisen siitä tekee tutkimuksen tuloksena Kemin kaupungille tehtävä perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio, jonka tarkoituksena on edesauttaa perhepäivähoitajien perehdyttämistä.

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimuksellisille opinnäytetöille. Se voi olla ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus tai jonkin tapahtuman järjestäminen. Ammatillisesti toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee käytännön toiminnan opastamista, ohjeistamista tai se voi olla toiminnan järjeistämistä tai järjestämistä. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa voi olla monimuotoinen ja se on valittava kohderyhmälle sopivaksi. Toteutus voi olla kirja, vihko, kansio, cd-rom, opas, portfolio tai kotisivut. Ammattikorkeakoulussa tehdyssä toiminnallisessa opinnäytetyössä tärkeintä on käytännön toteutuksen ja tutkimusviestinnän keinoin tehdyn raportoinnin yhdistyminen. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.)

Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta, raporttiosuudesta josta käy ilmi mitä, miksi ja miten toiminnallinen opinnäytetyö on tehty, sekä lisäksi itse tuotoksesta eli produktista. Raportista ilmenee millainen työprosessi on ollut sekä millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Raportissa on tultava ilmi, miten omaa prosessia, tuotosta ja oppimista arvioidaan. Produktin teksti on usein toisen tyylistä kuin raportin. Tämä siksi, että sen on puhuteltava produktin kohderyhmää. (Vilka & Airaksinen 2003, 65.)

Yleisiä tutkimusviestinnän piirteitä toiminnallisen opinnäytetyön raportoinnissa ovat lähteiden käyttö ja merkintä, viitekehyksestä ja tietoperustasta nousevat tarkat käsitteet tai termit, argumentointi eli väitteiden, valintojen ja ratkaisujen perusteleminen, tiedon varmuuden asteen ilmaiseminen sekä tekstin asiatyylisyys. Raportti auttaa produktista kiinnostuneen henkilön perehtymään työprosessiin ja tulkitsemaan sekä ymmärtämään, mitä tekstin tuottaja on tekstillään halunnut välittää. (Vilka & Airaksinen 2003, 66.)

Aloitin opinnäytetyön laatimisen keväällä 2010 laatimalla kyselyn perhepäivähoitajille perehdyttämisestä. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa siitä miten perhepäivähoitajien perehdyttäminen on heidän mielestään hoidettu, miten heidät oli perehdytetty, olivatko perhepäivähoitajat mielestään saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä, minkälaista perehdytystä vastaajat tarvitsivat omaan työhönsä ja lopuksi halusin selvittää mitä asioita perehdyttämiskansiossa toivottiin olevan, millaisessa muodossa perehdyttämiskansio toivottiin olevan sekä miten perehdyttäminen tulisi toteuttaa.

Sain kyselylomakkeen laadinta vaiheessa ideoita ja palautetta Kemin kaupungin päivähoidon johtaja Benita Räsäseltä. Lomakkeen valmistuttua Benita huolehti kyselylomakkeiden kopioimisesta ja jakamisesta 22 perhepäivähoitajalle. Vastaus aikaa perhepäivähoitajilla oli n. kaksi viikkoa, sillä raportit tuli palauttaa toukokuun raportin mukana 31.5.2010.

Loppukesällä kokosin kyselyt ja aloin etsiä kirjallista materiaalia opinnäytetyön raportin sisällön laatimisen tueksi. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion tavoitteena on toimia apuvälineenä ja muistilistana perhepäivähoitajille ja perhepäivähoidon ohjaajille. Lähtökohtana oli tehdä perehdyttämiskansiosta mahdollisimman kattava ja ajantasainen joka palvelee myös pitkään alalla työskennelleitä.

Pohjaksi perehdyttämiskansion laatimiseen ja itse perhepäivähoitajien perehdyttämiseen löysin mallin Perhepäivähoito 2010-hankkeesta. Tässä hankkeessa Järvenpään kaupunki on kehittänyt uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelman.

Perehdytysohjelma kuvaa yhtenäisen prosessin, jonka mukaan perehdytys etenee ja sisältää eräänlaisen tsekkauslistan perehdytystapaamisten sisällöstä ja aihealueista. Osana uuden hoitajan perehdytystä aloittavalle hoitajalle nimetään mentoriksi kokenut perhepäivähoitaja. Perhepäivähoitajien perehdytysohjelmassa ajatus on, että uusi hoitaja vierailee kokeneemman luona kokonaisen päivän ajan, minkä jälkeen hoitajat käyvät yhdessä läpi päivän tilanteita ja hoitajan toimintatapoja. Hankkeessa saatiin työstettyä valmiiksi uuden hoitajan perehdyttämistä ohjaava lomake. Se toimii hyvänä muistilistana siitä, mitä papereita ja dokumentteja ohjaajalla täytyy olla mukana ensitapaamisessa. (Parrila, Ahonen, Haavisto & Kerosuo 2008, 26.)

Elokuun lopussa aloitin organisaatioharjoittelun Kemlin kaupungin päivähoitotoimistossa, jolloin hieman jouduin jättämään opinnäytetyön raportin tekemistä taka-alalle.

Harjoittelun aikana työstin perehdyttämiskansiota järjestämällä suunnittelukokouksia sekä osallistumalla perhepäivähoidon kehittämispäivään, joissa muokattiin kansion sisältöä yhteistyössä päiväkodinjohtajien ja perhepäivähoidon ohjaajan kanssa. Perhepäivähoitajien kehittämispäivän yhteydessä päätettiin ottaa myös mentorointi ja perhepäivähoitajien perehdyttämisohjelma osaksi uuden hoitajan perehdyttämistä. Lisäksi sovittiin, että jatkossa perhepäivähoitajien perehdytyskansion päivittämisen päävastuu on perhepäivähoidon ohjaajalla mutta myös ne päiväkotien johtajat, joilla on perhepäivähoidon ohjaus huolehtivat päivittämisestä.

Perhepäivähoitajille esittelin perehdyttämiskansiota perhepäivähoitajien työpaikkakokouksessa ja kyselin siellä vielä heidän mielipiteitään. Tämä saamani palaute oli todella arvokasta perehdyttämiskansion rakentumiselle. Organisaatioharjoittelun aikana minulle annettiin harjoittelun ohessa myös koota perehdyttämiskansiot 5 kpl ja sähköinen perehdyttämiskansio.

Opinnäytetyöprosessissa otin huomioon myös eettisiä ja salassapitoa koskevia kysymyksiä. Näitä asioita pohdin lähinnä kyselyn teettämisessä ja perehdyttämiskansion julkaisemisessa. Keskusteluissa tulimme siihen tulokseen, että sähköinen perehdyttämiskansio ei ole julkinen vaan se julkaistaan vain kaupungin sisäisessä sähköisessä verkossa. Perehdytykseen liittyvään kyselyyn työntekijät vastasivat anonyymisti. Koulutuksen perusteella pystyin tunnistamaan vastaajia, joten anonyymiteetti ei kuitenkaan käytännössä toteutunut. Tällä asialla ei kuitenkaan ollut merkitystä, sillä arkaluontoista tietoa ei kyselylomakkeissa kysytty ja lisäksi perhepäivähoitajat olivat tietoisia, että analysoisin kyselyt.

2.2 Opinnäytetyön analyysimenetelmät

Olen rakentanut opinnäytetyöni aineistonkeruun ja analyysini soveltaen niissä tieteellistä aineistotriangulaatiota, mikä tarkoittaa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmetodin yhdistämistä samassa tutkimuksessa (Viinamäki & Saari, 2007, 175.).

Opinnäytetyössäni se tarkoittaa kvantitatiivista strukturoitua lomakekyselyä ja sen lisäksi kvalitatiivista haastattelua eri yhteyksissä. Haastattelujen, suunnittelukokouksien ja perhepäivähoidon kehittämispäivän avulla sain myös syvällisyyttä tutkittavaan asiaan.

Ideaalitilanteessa triangulaatio tarkoittaa monesta eri näkökulmasta tapahtuvaa asian tarkastelua. Perustavoite triangulatiivisen tutkimusasetelman soveltamisessa on tutkimuksen luotettavuuden lisääminen ja mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan saaminen uusine ennakoimattominekin ulottuvuuksineen. (Viinamäki & Saari 2007, 175.)

Aineistotriangulaatiossa hyödynnetään useita erilaisia aineistoja asetettuun tutkimuskysymykseen vastattaessa. Aineistot voivat olla joko kvalitatiivisia, kvantitatiivisia tai sekä kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia. Niitä voivat olla esimerkiksi erilaiset kyselyt, haastattelut, tilastot, havainnointiaineistot, kirjeet ja päiväkirjat. Niitä voidaan käyttää tutkimuksessa joko ns. pääaineistoina, esitutkimusaineistoina, tasavertaisina aineistoina tai esimerkiksi kadosta aiheutuvan tutkimuksen luotettavuuden vaarantumisen vuoksi tarvittavina aineistoina. (Viinamäki & Saari 2007, 181.)

3. PERHEPÄIVÄHOITO VARHAISKASVATUKSESSA

3. 1 Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen muotona

Suomessa yhteiskunnan järjestämä ja valvoma varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Se on suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta, jossa lapsen omaehtoisella leikillä on keskeinen asema. Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on kokonaisvaltainen käsitys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Päivähoito eri muotoineen on laajin yhteiskunnallisen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö. Siinä yhdistyvät lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja vanhempien oikeus saada lapselleen hoitopaikka. Lasten päivähoidon keskeisenä tehtävänä on tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään. (Valtioneuvoston periaatepäättös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, 9.)

Laki lasten päivähoidosta asettaa tietyt tavoitteet päivähoidolle, joiden mukaan myös perhepäivähoitajien edellytetään toimivan. Vuonna 1983 asetetun tavoitepykälän (304/1983) mukaan päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoidossa olevien lasten kohteja kasvatustehtävässään sekä yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoidon tulee tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä yksilölliset lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvu ympäristö. Päivähoidon tulee myös lapsen iän, yksilöllisten tarpeiden ja kulttuuriperinteen huomioon ottaen edistää lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä sekä tukea lapsen eettistä, älyllistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta. Uskonnollisen kasvatuksen tukemisessa täytyy kunnioittaa lapsen vanhempien tai holhooja vakaumusta. Suomessa perhepäivähoito on ollut osa julkista päivähoitosektoria virallisesti päivähoitolain (1973/36) asettamisesta lähtien. Päivähoitolaissa perhepäivähoito määritellään hoidoksi, jota voidaan järjestää yksityiskodissa tai muussa kodinomaisessa paikassa, jota kutsutaan perhepäiväkodiksi. Päivähoito on pyrittävä järjestämään siten, että se tarjoaa lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopivan hoitopaikan ja jatkuvan hoidon sinä vuorokauden aikana, jona sitä

tarvitaan. (Laki lasten päivähoidosta 36/1973 sekä lain muutokset 304/1983 ja 451/1990)

Perhepäivähoidon toimintamuodoista perinteisin on perhepäivähoitajan kotona annettava perhepäivähoito. Lapsiryhmässä voidaan samanaikaisesti hoitaa enintään neljää kokopäiväistä lasta, omat alle kouluikäiset huomioiden. Lisäksi ryhmään voidaan sijoittaa yksi osapäiväinen esiopetukseen tai perusopetukseen osallistuva lapsi (Asetus lasten päivähoidosta 239/1973,8§). Toimintaympäristönä on perhepäivähoitajan oma koti. Palkkaus määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Lasten ruokailu- ja muut kustannukset korvataan hoitajalle erillisellä kustannusten korvauksella, joiden taso tarkistetaan vuosittain. Omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja ei ole työaikalainsäädännön alainen, ja hänen työaikansa on keskimäärin 43,25. (KVTES liite 12A). Perhepäivähoitaja hankkii ruokatarvikkeet ja valmistaa ruoan sekä huolehtii siivouksesta itse. Lasten kotona annettava perhepäivähoito järjestetään yleensä vain silloin, kun perheessä on useita pieniä lapsia tai lapsella on erityisen tuen tarve. Yleisimmät kotona annettavaa hoitoa edellyttävät tuen tarpeet ovat vaikeat, olosuhteiden vakioimista edellyttämät allergiat tai monivammaisuus, johon liittyy apuvälineiden käyttöä tai infektioherkkyys. Perhe järjestää hoitoa varten ruokatarvikkeet, eikä niistä suoriteta perheelle kustannusten korvausta. Perhepäivähoitajalla on kuukausipalkka ja hänen työaikansa on keskimäärin 43,25. Perhepäivähoitaja ei ole työaikalainsäädännön alainen. Kolmiperhepäivähoidon hoitoryhmässä on useamman kuin yhden perheen lapsia. Ryhmässä voi olla enintään neljä kokopäiväistä lasta ja yksi osahoitoinen lapsi. Toimintaa toteutetaan yhdessä sovitulla tavalla hoitoryhmän perheiden kodeissa. Kolmiperhepäivähoidon järjestäminen edellyttää sopivan hoitoryhmän rakentumista ja toimintaan halukkaiden perheiden hyvää ja toimivaa yhteistyötä. Perheet järjestävät hoitoa varten ruokatarvikkeet ja niistä maksetaan perheelle kustannusten korvaus. Kunta palkkaa työntekijän ja hänen työaikansa määräytyy lasten hoitoaikojen mukaisesti siten, että hänen työaikansa on keskimäärin 43,25. Hoitaja ei ole työaikalainsäädännön alainen (KVTES liite 12A). (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007:5, 20–21.)

3.2 Perhepäivähoidon nykyhaasteet perehdyttämisen kannalta

Perhepäivähoito on toinen keskeisistä päivähoitomuodoistamme. Sen alku sijoittuu virallisesti 1970-luvulle päivähoitolain voimaantulon aikoihin, jolloin lasten päivähoitopaikoista oli kova pula. Parhaimmillaan lähes puolet alle kouluikäisistä lapsista hoidettiin perhepäivähoidossa. Kaikissa kunnissa ei sitä paitsi edes ollut päiväkotia eikä ole vielä. Tilanne on kuitenkin muuttunut siten, että vuonna 2005 enää noin 29 % eli 54 300 päivähoitolapsista oli perhepäivähoidossa. Nykyisin perhepäivähoitajista on pulaa ja hoitajan omassa kodissa tapahtuva perhepäivähoito näyttää olevan hitaasti hiipuva päivähoitomuoto. Yhä harvemmat ryhtyvät enää perhepäivähoitajiksi, vaikka kysyntää olisi. Matalapalkkaisuus, hankala työaika ja työskentely yksin omassa kodissaan sekä työn heikko arvostus lienevät merkittäviä syitä syntyneeseen tilanteeseen. Osa perhepäivähoitajista on kuitenkin pitkään alalla toimineita, jotkut perhepäivähoitajista ovat aloittaneet työnsä jo 1970-luvulla. Perhepäivähoitajien ammatillinen koulutustausta on matala, vaikka osa hoitajista onkin kouluttautunut ammatin vaatimusten mukaisesti. Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittaminen on ollut mahdollista vuodesta 2001 alkaen, mutta sitä aikaisemmin ammattikoulutus rajoittui perhepäivähoitajan peruskurssiin tai muihin lyhytkestoisii opintoihin. Koska kunnilla ei ole enää viimeisinä vuosina ollut velvollisuutta järjestää henkilöstölle täydennyskoulutusta, on perhepäivähoitajillakin ollut riittämättömästi mahdollisuuksia osallistua oman alan täydennyskoulutukseen. (Alho-Kivi 2005, 169.)

Perhepäivähoidon työtehtävät ovat kokeneet suuria muutoksia. Moninaistuvat päivähoidon tarpeet ja muodot ovat tuoneet perhepäivähoitoon uusia työskentelytapoja. Työssä tarvitaan varhaiskasvun tukemiseen, lapsen hoidon ja huolenpidon tietoa, kulttuurien tuntemusta sekä kasvatukseen ja hoitoon liittyvän palvelujärjestelmän ja tukitoimien tuntemusta. Perhepäivähoitaja toimii yksilöllisesti lapsen kasvattajana päivän eri tilanteissa ja varmistaa lapsen fyysisen ja emotionaalisen turvallisuuden. Perhepäivähoitaja tukee lapsen kehitystä monipuolisesti päivähoidon kasvatustavoitteiden mukaisesti kodin kasvatusta tukien. Hän ohjaa lapsen kehitystä leikin ja toiminnan avulla lapsen ikä- ja kehitystason mukaisesti. Perhepäivähoitaja huolehtii lapsen tarvitsemasta hoivasta ja huolenpidosta. Hän huolehtii monipuolisesta ravinnosta, lapsen tarvit-

semasta levosta, liikunnasta ja säännöllisestä päivärytmistä. Perhepäivähoitaja tukee vanhempia heidän kasvatustehtävässään ja auttaa heitä tarvittaessa hoidon ja kasvatuksen palvelujen piiriin. Perhepäivähoitaja tukee omalla työllään esiopetuksessa määriteltyjä tavoitteita. (Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2000, 43.)

Perhepäivähoitajan ammattitaidon edellytyksenä on, että hän tietää ja tuntee erilaiset varhaiskasvatukseen liittyvät palvelujärjestelmät ja tukitoimet ja pystyy ohjaamaan vanhempia tarpeen mukaan erilaisten palvelujärjestelmien piiriin. Hoitajalla tulee olla hyvät yhteistyötaidot pystyäkseen toimimaan yhteistyössä vanhempien ja muiden tahojen kanssa. Lisäksi perhepäivähoitajalla tulee olla riittävä ravinto-opillinen tietous pystyäkseen huolehtimaan lasten monipuolisesta ravinnosta. (Parrila 2002, 32.)

Perhepäivähoidon työtehtäviin on kohdistunut suuria muutoksia viime vuosina, mikä tulee huomioida myös perehdyttämisessä.

4. KEMIN KAUPUNGIN PERHEPÄIVÄHOITO

4.1 Kemin kaupungin perhepäivähoidon toiminta-ajatus ja arvot

Perhepäivähoito on supistunut Kemissä huomattavasti 1980-luvun lopulta lähtien, jolloin perhepäivähoitajia oli 120. Lokakuun lopussa 2010 omassa kodissa työskenteli 20 hoitajaa, joista määräaikaisessa työsuhteessa oli 3. Lasten kotona tapahtuvassa perhepäivähoidossa työskentelee kaksi määräaikaista perhepäivähoitajaa. Lapsimäärä samoin kuin hoitajien määrä voi vaihdella kuukausittain päivähoidon kysynnän mukaan. (Räsänen, 2010.)

Varhaiskasvatus perhepäivähoidossa muodostaa oman osansa kunnan varhaiskasvatusta ja noudattaa yhteisiä linjauksia ja suunnitelmia. Perhepäivähoidon varhaiskasvatus painottuu kuitenkin tiettyihin piirteisiin. Näitä ovat mm. pienessä ryhmässä tapahtuva kasvatuksen kokonaisvaltaisuus, lapsen oppimisen tukeminen kodin arkipäivän toiminnoissa, eri-ikäisten lasten lapsiryhmän vahva jäsenyys ja perheen kohtaamisen kokonaisvaltaisuus. Varhaiskasvattajuus perhepäivähoidossa muodostaa myös omia ammatillisen osaamisen haasteitaan. Näistä keskeisimpänä on paljon pohdittu ammatillista kasvattajuutta kodinomaisessa ympäristössä. (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007:5, 30.)

Kemin kaupungin varhaiskasvatuksen toiminta-ajatuksena on tukea lapsen kasvua ja kehitystä hyvään ja tasapainoiseen elämään. Näemme lapsuuden tärkeänä ja merkityksellisenä elämänvaiheena, jolloin luodaan pohja läpi elämän jatkuvalla oppimiselle, sosiaalisille taidoille ja itsetunnolle. Jokaisella lapsella on oikeus lapsuuteen, jossa häntä arvostetaan ja kunnioitetaan lapsena. Yhteiset kasvatuskäytännöt, sopimukset ja jatkuva havainnointi luovat turvallisuutta. Perhepäivähoidon tavoitteena on lapsen monipuolinen kasvatus turvallisessa ja innostavassa ympäristössä. Lapsen kasvua ja kehitystä tuetaan hänen omista lähtökohdistaan käsin yhdessä vanhempien kanssa. Perhepäivähoito on lapselle luonnollinen oppimisympäristö, jossa perushoito ja muu toiminta vuorottelevat muodostaen päiväjärjestyksen, jossa lapsella on tilaa ja aikaa omaehtoiselle toiminnalle sekä leikille. Lapsella on oivallinen tilanne seurata aikuisen

arkisia askareita ja tehdä havaintoja muiden lasten käyttäytymisestä ja toiminnasta, jolloin vertaisryhmän merkitys lapsen oppimisessa toteutuu. Kemin kaupungin varhaiskasvatuksen toiminta-ajatuksena on tarjota kuntalaisilleen korkeatasoiset ja monipuoliset päivähoitopalvelut käytettävissä olevien resurssein. Kemin kaupungin varhaiskasvatuksen arvojen (lapsuus, turvallisuus, oikeudenmukaisuus ja asiakaslähtöisyys) lisäksi perhepäivähoidon arvoiksi on valittu yksilöllisyys ja kodinomaisuus. (Kemin kaupungin perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma 2005, 5.)

4.2 Perhepäivähoidon ohjaaminen

Perhepäivähoidon johtaminen sisältää työtehtävänä sekä perhepäivähoidon pedagogisen ohjauksen että esimiestehtävät. Kunnissa on perinteisesti käytetty nimikettä perhepäivähoidon ohjaaja, mutta käytännössä perhepäivähoidon ohjaus voi sisältyä päivähoiton johtajan, perhepäivähoidon johtajan, päivähoiton alue-esimiehen tms. tehtäviin. Perhepäivähoidon ohjaaja toimii perhepäivähoitajien esimiehenä. Perhepäivähoidon ohjaajien toimenkuvat ja tehtävät vaihtelevat suuresti eri kunnissa. Jokaisella kunnalla on oikeus tehdä omat ratkaisunsa perhepäivähoidon ja sen ohjauksen suhteen. Viime vuosien aikana tapahtuneena suurena muutoksena perhepäivähoidon ohjaukseen liittyen voidaan pitää ohjauksen siirtymistä osaksi päiväkodin johtajien työtehtäviä. (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 32–33.).

Pääsääntöisesti johtajuus perhepäivähoidossa näyttää toteutuvan samassa johtajuuskehysessä kuin päivähoitojohtajuuskin. Siinä kuitenkin korostuvat tiedottaminen, ajankäytön suunnittelu ja perhepäivähoitajista muodostuvien ryhmien, esimerkiksi koulutusryhmien muodostaminen. Tämä johtuu hoitajien työn luonteesta. Työtä tehdään ilman työtovereiden välitöntä tukea ja kontrollia. (Nivala 2000, 20.)

Kiviojan mukaan perhepäivähoidon ohjaajien ammattikunta on vielä suhteellisen nuori, sillä ensimmäiset kunnalliset ohjaajan vakanssit on perustettu vasta 1970-luvun alussa, jolloin perhepäivähoidosta tuli ohjattua ja valvottua kunnallista toimintaa. Per-

perhepäivähoidon ohjaajan pätevyysvaatimuksena on sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista säädetyn asetuksen mukaan tehtävään soveltuva vähintään opistoasteinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan taikka muun alan ammatillinen koulutus (A804/1992) sekä kokemusta hallinnollisista tehtävistä. Perhepäivähoidon ohjaajan ammattiin ei suoraan valmistuta minkään koulutusalan piiristä, vaan työtä on tehtävä kulloisenkin koulutusalan pohjalta. (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 31–32.)

Kemin kaupungilla työskentelee yksi perhepäivähoidonohjaaja ja lisäksi neljä päiväkodinjohtajaa, joiden toimenkuviin kuuluu perhepäivähoidon ohjaus.

Kemin kaupungin perhepäivähoidon ohjaajien tehtäviin kuuluu lasten sijoittaminen perhepäivähoitoon, perhepäivähoidon ohjaus ja valvonta, hoitajien opastus ja perehdyttäminen, koulutuksen järjestäminen hoitajille, yhteistyö eri tahojen kanssa sekä päivähoidon johtoryhmän kokouksiin osallistuminen. Myös yksityisen perhepäivähoidon valvonta ja hoitajien haastattelut ovat ohjaajien vastuulla. Osan työajasta vie hoitoon tulevien lasten hoitoneuvottelu, jossa ovat läsnä ohjaaja, hoitaja, hoitoon tuleva lapsi sekä hänen vanhempansa. Hoitoneuvottelussa sovitaan muun muassa lasten hoitoajoista, mahdolliset allergiat yms. (Tarkiainen, 21.10.2010.)

5. TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN

5.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttäminen on uuden työntekijän opettamista ja kouluttamista. Myöhemmin työn ohella tapahtuvaan kouluttamiseen nähden perehdyttäminen vaatii opettamista arkisissa asioissa, joiden kanssa ollaan tekemisissä päivittäin. Kouluttaminen työsuhteen myöhemässä vaiheessa tarkoittaa usein tiettyyn työvaiheeseen liittyvän toiminnon tai käytännön opettamista. (Kangas 2000, 3.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joilla työntekijä saadaan tuntemaan työpaikkansa, siihen liittyvät ihmiset ja tavat sekä häneltä odotettavat asiat. Perehdyttämisen päätavoite on, että uusi työntekijä saataisiin mahdollisimman hyvin motivoituneeksi ja sitoutuneeksi työhön. Mitä paremmin ja suunnitelmallisimmin työntekijä perehdytetään yritykseen, sen nopeammin hänestä saadaan mahdollisimman paljon hyötyä yrityksen kannalta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14–14.)

Kuten perehdytettäviä, myös perehdytystapoja on monenlaisia. On uusia tulokkaita, hoito-vapaalta palaavia, tilapäisiä työntekijöitä ja esimerkiksi alihankkijoita, joiden on toimiakseen parhaalla ja tehokkaimmalla tavalla saatava jonkinlaista palautusta tai ”sisäänajoa”. Tämän kaiken lisäksi ihmiset ja tilanteet ovat hyvin erilaisia. Hoitovapaalta palaava voi päästä kiinni työhön ja rytmiin jo ensimmäisen päivän aikana, kun taas toiselle esimerkiksi päivärytmin muuttuminen tuottaa hankaluuksia tai poissaolon aikana tulleen uuden ohjelmiston käyttö ei vain tunnu onnistuvan. (Kangas 2000, 4-5.)

Perehdyttämistä tarvitaan aina kun uusi työntekijä tulee taloon tai kun uusi työntekijä esimerkiksi vaihtaa työtehtäviään. Sekä pitkäaikaiset että lyhytaikaiset työntekijät, kuten kausi- ja kesätyöntekijät sekä työharjoittelijat, tulee perehdyttää. Kausi työntekijöiden perehdyttäminen on tärkeää heidän tulevaisuuden kannalta, vaikka se ei sillä hetkellä ajankohtaiselta tuntuisikaan. (Vartiainen, Teikari & Pulkkis 1989, 109.)

Kun uusi hyväksi havaittu ehdokas on valittu tehtävään, hänen myös toivotaan viihtyvän ja pysyvän tehtävässään. Perehdytys on erittäin tärkeä vaihe henkilön työsuhteessa, ensi metrit vaikuttavat olennaisesti niin viihtymiseen, sitoutumiseen kuin toimintatapojen omaksumiseenkin. Vaikka tämä vaihe on valintaprosessin viimeisempiä, se on vähintäänkin yhtä tärkeä kuin aikaisemmat vaiheet – ellei jopa tärkein. Pahimmassa tapauksessa hyvin valittu ehdokas menetetään epäonnistuneella perehdyttämisellä. Tulokkaan aloittaessa ei kannata tuudittautua ajatukseen, että uusi tiukan ja tarkan valintaseulan läpikäynyt henkilö täysin omatoimisesti löytäisi paikkansa työyhteisössä, sisäistäisi roolinsa yksikön jäsenenä ja oppisi työtehtävänsä käden käänteessä. Uuden tulokkaan alkua on hyvä aktiivisin toimenpitein tukea, sillä uuden tehtävän vastaanottaminen on aina uuden työntekijän resursseja koetteleva paikka. Perehdytys on ennen muuta väylä tiedon ja toimintatapojen siirtämiseen, mutta se on parhaimmillaan myös henkilöä innostavaa ja motivoivaa sekä työyhteisöä yhdistävää toimintaa. Uuden työntekijän työssä onnistuminen ja viihtyminen ovat toki kiinni hänen yksilöllisistä valmiuksistaan, tiedoistaan ja taidoistaan, mutta pitkälti myös vastaanottavan organisaation, etenkin esimiehen taidoista ottaa tulokas vastaan. Mitä enemmän esimies tietää uudesta työntekijästä, sitä helpompaa on perehdyttäminen ja työntekijän sisäänajo. Lisäksi tieto auttaa esimiestä ja työyhteisöä sitouttamisessa työyhteisön toimintatapoihin. Kun kaikki henkilöprosessin vaiheet on käyty läpi, on tulokkaasta ehtinyt kertyä runsaasti tietoa hakemuksen, ansioluettelon, todistuksien, haastattelujen ja soveltuvuusarvion kautta. (Honkaniemi yms. 2007, 154.)

Perehdyttäminen on laissa määrätty. Vaikka sen toteutus vaihtelee organisaatioittain, tulisi se silti jokaisessa työpaikassa järjestää jollakin tavalla. Laissa määritellään, miksi perehdyttäminen on toteutettava ja mitä sillä halutaan saada aikaan. Pääosin tarkoituksena on turvata työntekijälle turvallinen työpaikka ja kunnon opetus. Perehdyttämisen yleisohjeena voidaan pitää työturvallisuuslakia. Se määrittelee sekä työntekijän että työnantajan minimivelvollisuudet toisiaan ja yritystä kohtaan. Tämä edesauttaa hyvän ilmapiirin muodostumista ja mahdollistaa työnteon turvallisesti. Molempien on toimittava yhteisen hyvän vuoksi. (L1.1.2003/738.)

Perehdyttämisessä on aina otettava huomioon, ketä perehdytetään ja mihin. Monilla eri aloilla on omat turvallisuuteen liittyvät toimintatavat, jotka on kerrottava perehdy-

tettävälle. Hyvä perehdyttäjä tietää eri lait perehdyttämisen kunnollisen toteuttamisen saavuttamiseksi. Esimerkiksi kesätyöntekijöiden ja nuorten kohdalla Laki nuorista työntekijöistä on otettava huomioon. Perehdyttämisvaiheessa on tärkeää painottaa nuorille työntekijöille, mitä saavat tehdä ja mitkä asiat heiltä on kielletty. (Nuoret ja työlainsäädäntö 2005.)

Perehdyttämisen tavoitteena on aikaansaada kattava sisäinen malli työstä. Sisäiset mallit ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa. Työnilo ja tyytyväisyys työsuoritukseen synnyttävät erilaisen sisäisen mallin kuin jatkuvat epäonnistumisen kokemukset ja pettymykset. Sisäinen malli muodostuu osaksi ihmisen kokemusvarastoa, jonka pohjalta hän toimii myöhemmin vastaavissa tilanteissa. Tästä johtuen työtä koskevaan sisäiseen malliin kuuluvat tieto oman ja koko työyhteisön tavoitteista, eli näkemys siitä mitä työssä pitää saada aikaan. Tavoitteena on saada tietoa työmenetelmistä, työnjakoa, omaa asemaa ja yhteistyösuhteita koskevaa tietoa. (Lepistö 2004, 57.)

Perehdyttämisen yksi keskeisimmistä tavoitteista on saada työntekijä sitoutumaan ja motivoitumaan työhönsä sekä panostamaan siihen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23) Perehdyttämisellä pyritään myös poistamaan työntekijän ennakkoluuloja ja mahdollisia pelkoja niin esimiehiä kuin työtovereitakin kohtaan. Oleellista on saada työntekijä ymmärtämään, että hänen työpanoksensa on tarpeellinen ja että se on osa laajempaa kokonaisuutta. Turvallisuuden tunteen luomisen lisäksi perehdyttäminen auttaa sopeutumaan uusiin oloihin ja nopeuttaa ammatillista kehittymistä. Hyvän perehdyttämisen tarkoitus on ennen kaikkea varmistaa se, ettei hyvä työntekijä muutu valinnan jälkeen huonoksi. (Räsänen 1994, 235.)

Yhtenä perehdyttämisen tavoitteena voidaan pitää sitä, että työstä luodaan sisäinen malli. Ympäristöstä opitaan muun muassa arvoja ja menettelytapoja ja näistä sekä työntekijän tekemistä havainnoista syntyy sisäinen malli. Sisäisiin malleihin vaikuttavat myös opittavat tiedot, tunteet sekä arvot. Tällaiset taidot säilyvät muistissa pitkään, vaikka niitä ei jatkuvasti käyttäisikään. (Penttinen & Mäntynen 2006, 6.)

Perehdyttämisen pääkohtia ovat työhönotto, vastaanotto, työnopastus, perehdyttämisen jatkaminen sekä arviointi ja kehittäminen. Työhönottovaiheessa kerrataan työn si-

sältö, työsuhteen ehdot ja jaetaan mahdollisesti kirjallista materiaalia. Vastaanottoon varataan riittävästi aikaa ja siinä käydään läpi perehdyttämissuunnitelma. Tämä on hyvä tehdä perehdyttäjien läsnä ollessa. Työnopastuksen voi suorittaa esimerkiksi tai työnopastaja. Varsinaisen perehdyttämisjakson jälkeen käydään keskusteluja ja tehdään yhteistyötä, jotta perehdyttämistä voidaan kehittää. (Lepistö 2000, 67–68.)

Perehdyttämisen tavoitteena on antaa kuva organisaation tavoitteista ja toiminnasta sekä työntekijän omasta osuudesta tässä kokonaisuudessa. Tarkoituksena on, että työntekijä tutustuu kokonaisvaltaisesti työympäristöön ja työoloihin sekä oman työyhteisönsä tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. (Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja 2002, 25.)

Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii yrityksen toimintatavat sekä työtehtävänsä, mutta samalla hänet myös sitoutetaan organisaation yhteisiin tavoitteisiin, päämääriin ja arvoihin (Perehdyttäminen – yleisohje perehdyttäjälle 2007, 4). Tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle perustietoja, vaikuttaa tämän asenteisiin, poistaa epävarmuutta ja auttaa luomaan yhteistyökanavia esimiehiin ja työtovereihin. (Lepistö 2000, 65.)

Organisaatio hyötyy huolellisesti hoidetusta perehdyttämisestä siten, että virheet vähenevät ja haluttu laatutaso voidaan ylläpitää. Toisin sanoen organisaatiolle hyvin hoidettu perehdytys on kilpailuetu. Kun toisilla yrityksillä menee heikommin henkilöstön vaihtuessa, ei yrityksellä, joka hoitaa perehdyttämisen hyvin ole tätä ongelmaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20 - 21.)

Perehdyttämisellä pyritään myös poistamaan työntekijän ennakkoluuloja ja mahdollisia pelkoja niin esimiehiä kuin työtovereitakin kohtaan. Oleellista on saada työntekijä ymmärtämään, että hänen työpanoksensa on tarpeellinen ja että se on osa laajempaa kokonaisuutta. Turvallisuuden tunteen luomisen lisäksi perehdyttäminen auttaa sopeutumaan uusiin oloihin ja nopeuttaa ammatillista kehittymistä. Hyvän perehdyttämisen tarkoitus on ennen kaikkea varmistaa se, ettei hyvä työntekijä muutu valinnan jälkeen huonoksi. (Räsänen 1994, 235.)

5.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Ilman suunnitelmaa ei perehdyttäminen palvele tarkoitustaan. Ongelmana on myös se, että suunnittelematon perehdytys on joka kerralla erilainen, eikä siinä välttämättä tule esille kaikkea, mitä alun perin oli tarkoitettu kertoa. Perehdyttämissuunnitelma auttaa muistamaan kaikki tärkeät asiat ja jäsentele opittavia asioita. Suunnittelu pitää sisällään paljon muutakin kuin yhteisen rungon, jonka mukaan asiat käydään läpi. Suunnitelman on hyvä sisältää ne asiat, jotka on oltava selvillä jo ennen uuden tulokkaan saapumista sekä muun muassa mitä asioita käydään läpi ensimmäisenä päivänä ja mitä seuraavina viikkoina. (Lepistö 2000, 70.)

Onnistuneen perehdytyksen lähtökohta on suunnittelu. Ilman sitä perehdytyksestä saatava hyöty ei ehkä ole paras mahdollinen, minkä lisäksi suunnitelmallisuuden puuttessa perehdytys saattaa olla hankalampaa niin perehdyttäjälle kuin perehdyttävällekin. Kankaan (2003, 3-5) mukaan on kaikkien etu, että perehdytys on tehokasta ja laadukasta. Tehokkuus- ja laatuvaatimukset saavutetaan suunnitelmallisuuden avulla synnytyvällä johdonmukaisuudella.

Suunnittelun yhtenä lähtökohtana voidaan katsoa olevan yrityksen henkilöstöpolitiikka. Jos yritykseen otetaan vähäisen ammattitaidon omaavia työntekijöitä, on varsinaiseen perehdytykseen ja ammattiasioiden perusopastukseen varattava enemmän resursseja. Jos taas palkattava henkilökunta osaavaa ja hyvin koulutettua, keskitytään perehdytyksessä enemmän yritykseen ja toimintatapoihin eikä niinkään perusopastukseen. Perehdyttämisen suunnitteluun sisältyy aina tavoitteiden asettaminen. Tavoitteita voidaan määritellä yleisellä tasolla, mutta yleensä niitä on tarpeellista tarkentaa myös eri ryhmien ja työntekijöiden työnkuvan mukaan. Suunnitteluun kuuluu perehdyttäjän valitseminen. On tärkeää pohtia sitä, kuuluuko vastuu perehdyttämisestä aina esimiehelle vai olisiko jollakin toisella työntekijällä paremmat valmiudet opastaa uusi työntekijä työhönsä. (Kangas 2003, 7.)

Erilaisten perehdytystä tukevien materiaalien laatiminen on osa hyvää perehdytyksen suunnittelua. Huolellisesti tehty perehdytyskansio- tai ohjelma helpottaa työhön opas-

tusta ja toimii samalla muistilistana perehdyttäjälle ja perehdytettävälle. Ohjelmien ajan tasalla pitäminen ja päivittäminen kannattaa niin ikään suunnitella, sillä vanhentuneesta materiaalista saatu hyöty on vähäistä. Perehdytykselle on hyvä varata riittävästi aikaa. Tästä syystä ajankäyttöä on hyvä pohtia jo suunnitteluvaiheessa. (Kangas 2003, 8.)

Perehdyttämisen etukäteissuunnitelma luo rungon, aikataulun ja työnjaon perehdyttämiselle. Perehdyttämisen alussa on tärkeää käydä suunnitelma yhdessä perehdytettävän kanssa läpi ja muokata perehdyttäminen hänen tietoja ja taitoja vastaavaksi. Osa suunnitelman sisällöstä voi olla tulokkaalle tuttua jo ennestään, ja toisaalta hänellä voi olla sellaisia oppimistarpeita, joita ei ole perehdyttämissuunnitelmassa huomioitu. Yhteisesti hyväksytyn perehdyttämissuunnitelman teko on järkevintä tehdä heti ensimmäisen työhön liittyvän orientointikeskustelun jälkeen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.)

Lepistön (2004,61) mukaan perehdyttämissuunnitelmassa tulee käydä ilmi mitä asioita on valmisteltava ennen tulokkaan saapumista, mitä asioita on esiteltävä tulokkaalle saapumispäivänä, mitä asioita on käytävä läpi alkuaikoina ja miten ja missä vaiheessa omaksuminen kontrolloidaan.

Perehdyttämisessä tärkeä osa-alue, varsinaisen työhön opastamisen lisäksi, on perehdytyksen toteutumisen ja vaikutuksien seuranta. Perehdyttäjän tulee seurata työntekijän oppimista ja sopeutumista työyhteisöön. Perehdytyksen onnistumista ja uuden tulokkaan tietojen karttumista voidaan seurata esimerkiksi esimiehen kanssa käytävissä palautekeskusteluissa. Vaikka perehdytyksen onnistumisen arviointi on oleellinen osa perehdytysprosessia, jää sen seuranta usein vähäiseksi. (Vartia 1992, 13.)

Konkreettinen väline perehdyttämisen seurantaan on perehdyttämislomake, johon on koottu perehdyttämisen osa-alueet. Lomakkeesta perehdyttäjä ja perehdytettävä voivat seurata perehdytyksen etenemistä. Lomakkeeseen merkitään perehdytyksen edetessä asiat, jotka on jo käyty läpi. Näin tärkeät asiat eivät unohdu ja kaikki tulee kerrottua.

Kjelinin & Kuusiston (2003, 245) mukaan uuden työntekijän perehdyttämisen toteutumista on seurattava kokoajan, kun sitä toteutetaan. Oppimistuloksia on syytä arvioi-

da yhdessä, jotta saadaan pohja tuleville kehittämistavoitteille. Oppimistulosten arvioinnissa olisi tärkeää päästä laadulliseen keskusteluun, jossa tulokas voisi itse arvioida omaa edistymistään ja kokemuksiaan.

Lisäksi Kjelin & Kuusisto (2003, 245) mainitsevat, että yrityksessä on myös kerättävä tietoa perehdyttämisen toimivuudesta. Seurannan on oltava yksinkertaista ja luotettavaa. Lisäksi seurannalla on saatava sellaista tietoa, jolla voidaan arvioida perehdyttämisen toteutumista ja siitä saatava hyötyä. Tähän riittää usein jo melko yksinkertainen kyselylomake. Hakkarainen & Kangas (1999, 25) puolestaan toteavat, että perehdyttämisen seurannan ja arvioinnin käyttökelpoinen apuväline ovat seurantakeskustelut. Seurantakeskustelu tarkoittaa perehdyttäjän ja perehdytettävän välistä kahdenkeskistä keskustelua, jossa selvitetään miten perehdyttäminen on tulokkaan mielestä edennyt, mitkä asiat hän on oppinut ja missä asioissa hän tarvitsee vielä lisää opastusta ja ohjausta. Joissakin yrityksissä seurantakeskusteluja pidetään viikon, parin välein esim. kaksi tai kolme kertaa, tarpeen mukaan enemmänkin. Kangas (2000, 16) puolestaan toteaa, että perehdyttämisen tarkistuslistat ovat hyvä seurannan apuväline. Perehdytettävälle voidaan antaa oma tarkistuslista, jolloin perehdytettävä voi itse seurata perehdytyksensä etenemistä rastittamalla ne asiat, jotka on hänelle jo opastettu.

5.3 Mentorointi työhön perehdyttämisen menetelmänä

Mentorointi tulee antiikin tarustosta. Odysseus pyysi ystäväänsä Mentorin toimimaan poikansa tukena, ennen kuin lähti troijan sotaan. Tarina kuvaa kreikkalaisten uskoa siihen, että tällainen nuoren ja seniorin välinen suhde pohjautuu ihmiskunnan säilymisen periaatteeseen: ihminen oppii taitoja, tapoja ja arvoja henkilöltä, jota hän katsoo ylöspäin ja arvostaa.

Sieltä juontavat juurensa sanat:

Mentori = osaava, kokenut, arvostettu, usein myös seniori, joka jakaa tietoaan ja kokemustaan kehityshaluiselle ja -kykyiselle nuoremmalle kollegalle.

Aktori = oppija, toimija, jolla on halukkuutta ottaa vastuu omasta kehittämisestään ja kasvustaan. Hän on aktiivinen ja valmis ottamaan vastaan valmennusta, palautetta ja kysymyksiä.

Kuva 1. Mentoroinnin määritelmä (Työturvallisuuskeskus, 2006, 4.)

Mentorointia voidaan kuvata henkilökohtaisena tai ryhmässä tapahtuvana vuorovaikutussuhteena, jonka tarkoitus on siirtää kokeneemman eli mentorin osaamista kokemattomalle eli aktorille kuitenkin siten, että ajatustenvaihto tapahtuu aktorin ehdoilla ja tahdissa. Tärkeää henkilökohtaisessa tai ryhmäsuhteessa on se, että vuorovaikutus on rakentavaa, luottamuksellista ja avointa siten, että aktori oppii omien oivallustensa kautta. Mentori ei siis siirrä valmista tietoa, vaan auttaa aktoria oivaltamaan itse asioita ja löytämään uusia näkökulmia kyseenalaistamalla asioita, tekemällä yhteenvetoja keskusteluista, löytämällä aktorin puheista ristiriitoja tai pyytämällä esimerkkejä. Mentorointi voidaankin katsoa eräänlaiseksi ekoajatteluksi eli kierrätykseksi. Mentoroinnin päämäärä on monipuolinen osaaminen, kokemuksen ja näkemyksen välittäminen. Sitä tarvitaan nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa verkostoituminen ja yksilöiden työn tukeminen ovat keskeisiä toimintatapoja. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 7,8.)

Suunniteltu mentorointi on prosessi, joka on tarkoitettu luomaan tehokkaat mentorointisuhteet, tukemaan toivottuja muutoksia asianosaisissa sekä arvioimaan hyötyjä mentoreille, aktoreille ja organisaatioille. (Työturvallisuuskeskus, 2006, 10.)

Onnistunut mentorointiprosessi sisältää seuraavat vaiheet:

1. Ohjelman valmistelu
2. Mentoroinnin aloitus ja suunnan määrittäminen

3. Ohjelman läpivienti

4. Seuranta, arviointi

(Työturvallisuuskeskus, 2006, 12.)

Mentorointi parantaa aktorin ajankäyttöä lisää tehokkuutta, sillä tietoisuus toisten kokemuksista ja tavasta tehdä työtä tuo mukanaan uudenlaisia näkemyksiä. Jos aktori työsuhteen alussa tai uuden työtehtävän vastaanottaessaan voi oppia vaikeita asioita, hän tietää, mihin hän on sitoutunut, eivätkä vaikeat kokemukset jatkossakaan invalidisoi työntekoa.

6. PEREHDYTTÄMISKANSION LAADINTAPROSESSI

6.1 Kysely perhepäivähoitajille perehdytyksestä

Tutkijan on ratkaistava, ovatko hänen tutkimuskysymyksensä sellaisia, että niihin voidaan vastata lomaketutkimuksella kerättyä aineistoa käyttäen. (Ahola 2007,48) Lomaketutkimuksessa käytetään vain tutkijaa kiinnostavia ja kysymystenasettelun kannalta olennaisia kysymyksiä, vastausvaihtoehdot voidaan määritellä valmiiksi. Näin havaintojen määrää rajoitetaan hallittavamman kokoiseksi. (Alasuutari 1995,51.)

Perehdytyskansion laatimista varten laadin kyselyn perhepäivähoitajille. Kyselylomakkeen kysymyksien oli tarkoitus selvittää perhepäivähoitajien työkokemusta ja koulutustaustaa, perhepäivähoitajien perehdyttämisen tilaa, mielipiteitä perhepäivähoitajien perehdyttämisestä ja antaa ehdotuksia perhepäivähoitajien perehdyttämisen kehittämiseksi sekä perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion sisältöön.

6.2 Perehdyttämiskansion rakentuminen

Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion rakentuminen pohjautui kyselyn tuloksiin, suunnittelu kokouksien antiin, PPH 2010-kehittämishanke/Uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelmaan sekä perhepäivähoitajien työpaikkakokouksen antiin. Näiden pohjalta muokkasin Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion sisällysluettelon (Liite 1), jonka mukaan olen koonnut kansioon perhepäivähoitoa koskevaa tiedostoa. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion sisältö on jaettu aihealueittain seuraavien otsikoiden mukaisesti; 1. Työsuhde/Sopimusasiat, 2. Työn kuvan selvittäminen, 3. Sivistyspalvelukeskuksen johtosääntö 2009, 4. Kemin kaupungin varhaiskasvatuspalvelut, 5. Perhepäivähoidon ohjaus, 6. Mentorointi, 7. Turvallisuus perhepäivähoidossa, 8. Varahoito, 9. Muut asiat ja 10. Liitteet. Liitteinä on leikkejä, runoja ja ruokaohjeita.

Opinnäytetyöni tuotoksena syntynyt perehdytyskansio palvelee työelämän kehittämistarpeita yhtenäistämällä työn tekemisen periaatteita ja luomalla uusien työntekijöiden perehdyttämistä helpottavaa materiaalia.

Perehdyttämistilanteessa perehdyttämiskansion on tarkoitus toimia konkreettisena välineenä, jonka avulla perehdyttämisen eteneminen on selkeää ja järjestelmällistä. Perehdyttämiskansio tulee toimimaan myös perhepäivähoitajan apuvälineenä silloin kun häntä jokin asia askarruttaa ja välttämättä siinä tilanteessa apua ei ole heti muualta saatavissa.

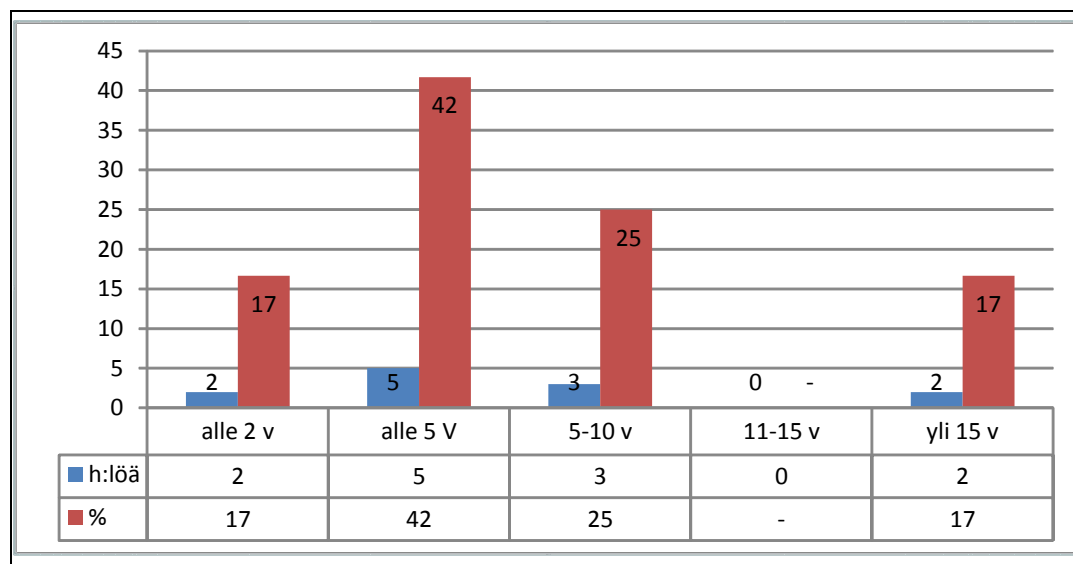
Kjelin ja Kuusiston (2003, 211–213) mukaan perehdytyskansion tulee olla selkeä ja helppolukuinen ja sen tulisi keskittyä vain olennaisiin tietoihin. Ulkoasultaan ja sisällöltään kansioon tulee olla kiinnostusta herättävä. Työpaikalla on myös huolehdittava siitä, että kansiossa olevat tiedot ovat aina päivitettyjä ja ajan tasalla olevia. Työpaikalla olisin hyvä sopia kenellä on perehdytyskansion päivittämisvastuu.

7. KYSELYN TULOKSET JA ANALYSOINTI

Lähetin kyselylomakkeen Liite 1. Kemin kaupungin 22 perhepäivähoitajalle ja kyselyyn vastasi 12 perhepäivähoitajaa, eli vastausprosentti oli 54,54 %. Kyselyssä oli kaiken kaikkiaan yhdeksän kysymystä. Kyselylomakkeen kysymyksien oli tarkoitus selvittää perhepäivähoitajien työkokemusta ja koulutustaustaa, perhepäivähoitajien perehdyttämisen tilaa, mielipiteitä perhepäivähoitajien perehdyttämisestä ja antaa ehdotuksia perhepäivähoitajien perehdyttämisen kehittämiseksi sekä perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion sisältöön.

Ensimmäisenä kysymyksenä kyselylomakkeessa kysyin perhepäivähoitajien työkokemusta (Taulukko 1). Perhepäivähoitajien työkokemus painottui vastaajien mukaan melko selvästi 2-5 vuoden välille. Perhepäivähoitajista 17 % oli toiminut työssään yli 15 vuotta.

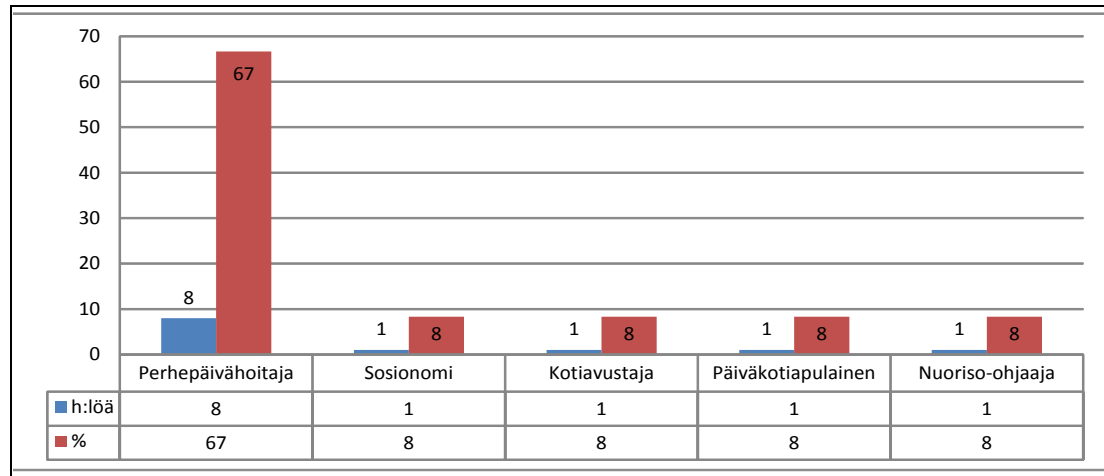
Taulukko 1. Kyselyyn osallistuneiden perhepäivähoitajien työkokemus perhepäivähoitajina



Toisena kysymyksenä kysyin perhepäivähoitajien koulutustaustaa (Taulukko 2.). Perhepäivähoitajien koulutustausta on melko kirjava. Vastaajista kaikki kuitenkin kaikki

oli käynyt joko perhepäivähoitajan ammattitutkinnon tai jonkin muun varhaiskasvatukseen liittyvän koulutuksen.

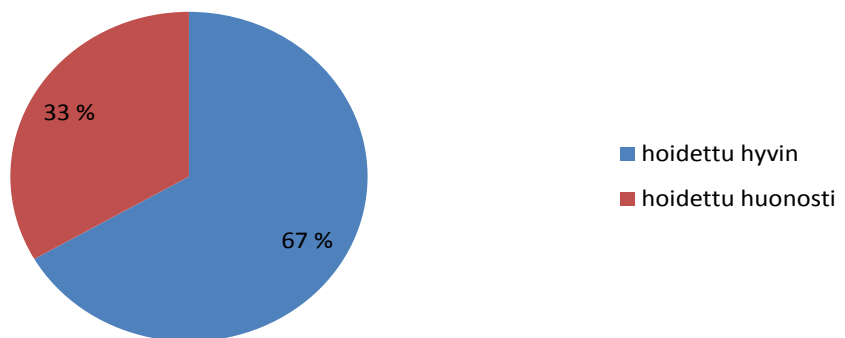
Taulukko 2. Kyselyyn osallistuneiden perhepäivähoitajien koulutustausta.



Kahdella ensimmäisellä kysymyksellä selvitin kyselyyn osallistuneiden työhistoriaa ja koulutustaustoja, joten ovat ainoastaan taustatietoina kyselyssä.

Kolmantena kysymyksenä kyselylomakkeessa kysyin ”Miten perehdyttäminen on aikaisemmin hoidettu? (Taulukko 3.) Vastaajista 67 % oli sitä mieltä, että perehdyttäminen oli hoidettu hyvin ja 33 % vastaajista koki perehdyttämisen hoidetun huonosti.

Taulukko 3. Miten perehdyttäminen on hoidettu



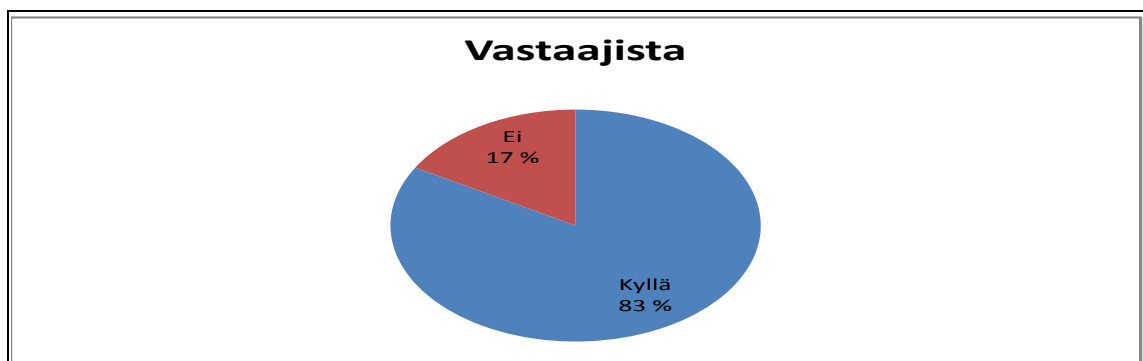
Neljännessä kysymyksessä kysyin miten vastaajat oli perehdytetty. Vastauksia tuli seuraavanlaisia:

- *”Irene tuli kansion kanssa käymään kotonani”*
- *”Oma ohjaaja sekä kirjallista tietoa”*
- *”Ohjaaja juttelemassa ja kertomassa käytännöistä sekä antanut luettavaksi perehdyttämiskansion.”*
- *”Kansiosta käytiin asioita läpi ja keskusteltiin jonkun verran ja käskettiin tutustumaan kansioon. Kansion tiedot osin vanhentuneita.”*
- *”Minua on perehdyttänyt ohjaaja ja perhepäivähoitaja. Perehdyttämiskansio oli myös hyvänä tukena.”*
- *”Ohjaajan kanssa keskustellen.”*
- *”Perhepäiväohjaajan käynneillä.”*
- *”Esimieheltä ohjeita, käynyt perhepäivähoitajankurssin, tarvittaessa olen saanut esimieheltä tietoa jos olen tarvinnut.”*
- *”Olin työharjoittelussa perhepäivähoitajalla ja aloittaessani työn sain perehdytyskansion. Ohjaaja kertoi työstä.”*
- *”Kaksi ohjuria oli keskustelemassa, pohjana perehdyttämiskansio.”*
- *”Vanhalla kansiolla. Ohjaaja opasti raportin täyttämiseen.”*

Perehdyttämisen kannalta ensivaikutelma on tärkeä. Sillä luodaan perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle. Myönteinen ensivaikutelma auttaa tulokasta uuden työn aloittamisessa, se kannustaa ja rohkaisee. Kun tulokas otetaan ystävällisesti vastaan uudessa työpaikassa ja hänelle osoitetaan, että hänen tuloonsa on varauduttu sekä hän saa riittävän opastuksen heti alussa, on todennäköistä, että hänen työmotivaationsa vahvistuu entisestään. Jos taas tulokkaasta tuntuu, että hän on lähinnä häiriöksi muille työntekijöille ja hänen pitäisi liian nopeasti selviytyä työstä itsenäisesti, voi tämä vaikuttaa työmotivaatioon heikentävästi. (Kangas 2007, 4-5)

Viidennessä kysymyksessä kysyin vastaajilta olivatko mielestään saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä (Taulukko 4). Vastaajista 10 henkilöä eli 83 % oli sitä mieltä, että olivat saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä. Vastaajista 2 henkilöä eli 17 % oli sitä mieltä, että eivät olleet saaneet riittävää perehdytystä työhönsä.

Taulukko 4. Olivatko perhepäivähoitajat saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä



Kyselyn tuloksen perusteella perhepäivähoitajat ovat mielestään saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä.

Kuudennessa kysymyksessä kysyin vastaajilta, minkälaista perehdytystä tällä hetkellä tarvitsisivat omaan työhönsä. Sain seuraavanlaisia vastauksia:

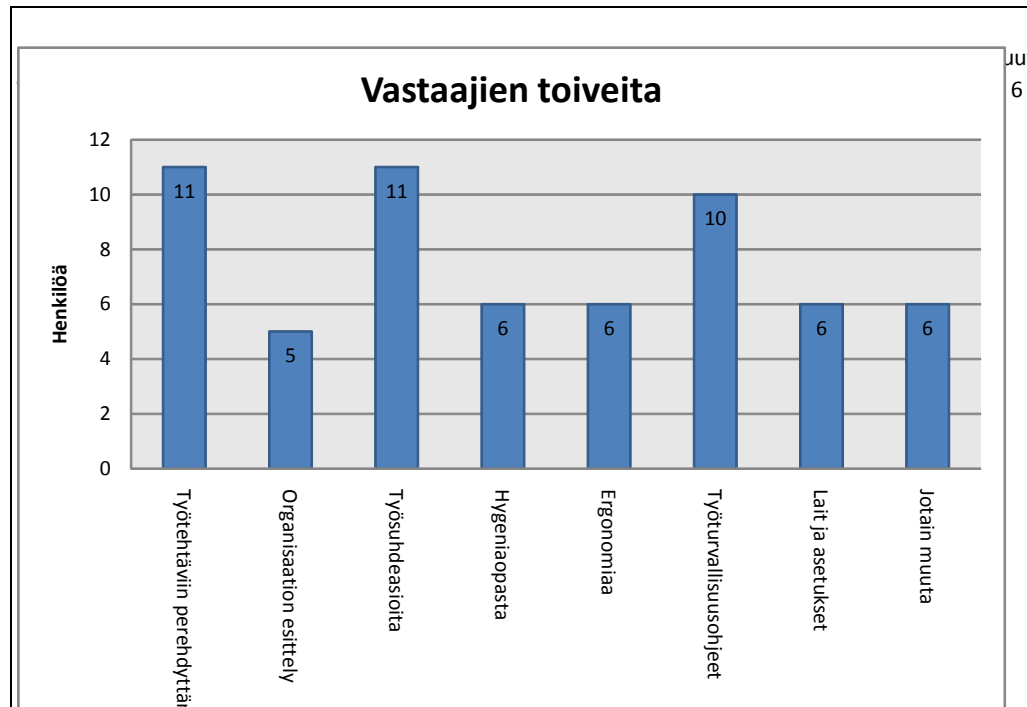
- ”Tällä hetkellä monista asioista ei ole yksiselitteisiä sääntöjä, jotka pätisivät samankaltaisissa tilanteissa.”
- ”En mielestäni tarvitse perehdytystä.”
- ”En osaa sanoa, olen ollut yli 20 vuotta tässä työssä, työ käy luontevasti. Joskus on kiva koulutuspäivät tulee uusia asioita.”
- ”ATK”

Seitsemännessä kysymyksessä kysyin vastaajilta, minkälaisia asioita he toivoisivat perehdyttämiskansiossa olevan (Taulukko 5). Vastaajista työtehtäviin perehdyttämistä toivoi 11 henkilöä, organisaation esittelyä toivoi 5 henkilöä, työsuhdeasioita toivoi 11 henkilöä, hygieniapasta 6 henkilöä, ergonomiaa 6 henkilöä, työturvallisuusohjeita 10 henkilöä, lait ja asetuksia 6 henkilöä, jotain muuta 3 henkilöä:

- ”Aloittavalle hoitajalle voisi olla hyötyä myös oppaista, jotka jaetaan perheille hoidon alkaessa.”
- ”Askarteluohjeita, leikkivinkkejä, helppoja ruokaohjeita, näitä kaipasin kun aloitin työt. Kaikilla ei ole koulutusta, jossa tietoja saa. Minulla ensimmäiset hoitolap-

set olivat muslimeja ja etsin tietoa netistä mitä he eivät saa syödä esim. missä käytetty liivatetta.”

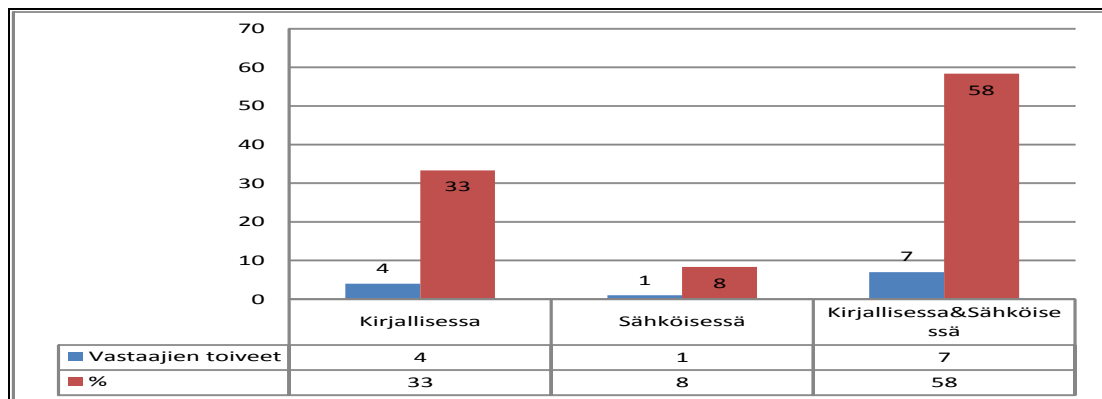
Taulukko 5. Minkälaisia asioita perehdyttämiskansiossa toivottiin olevan.



Otin huomioon tämän vastauksen tulokset laatiessani perhepäivähoitajien perehdyttämiskansiota.

Kahdeksannessa kysymyksessä kysyin vastaajilta millaisessa muodossa he toivoisivat perehdyttämiskansion olevan (Taulukko 6.). Vastaajista kirjallisessa muodossa toivoi 4 henkilöä eli 33 %, sähköisessä 1 henkilö eli 8 % ja kirjallisessa & sähköisessä 7 henkilöä eli 58 %.

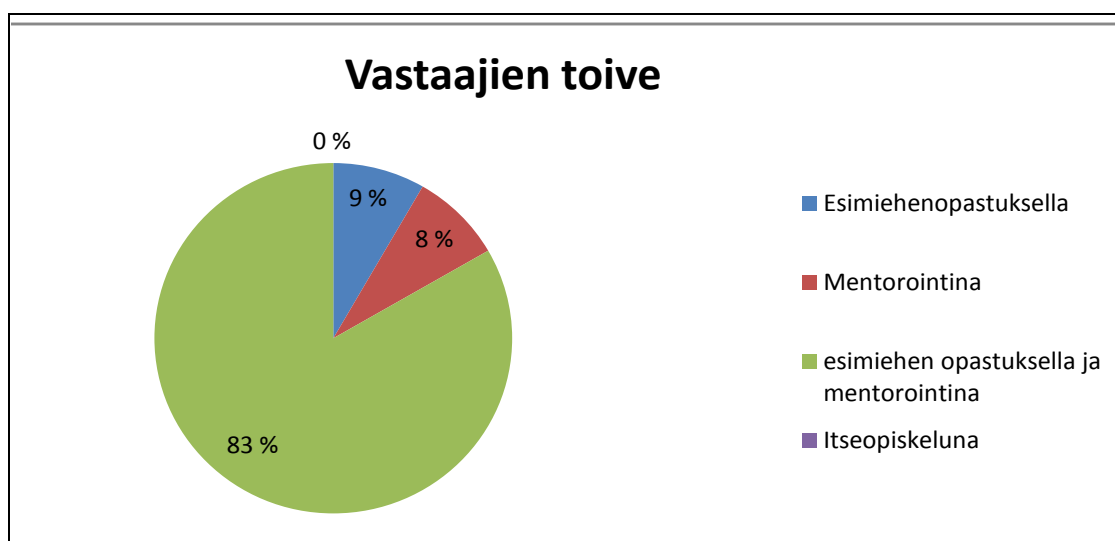
Taulukko 6. Millaisessa muodossa perehdyttämiskansio toivottiin olevan.



Tämän tuloksen perusteella olen laatinut perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion sekä sähköisessä, että kirjallisessa muodossa.

Yhdeksänneksessä kysymyksessä kysyin vastaajilta miten perehdyttäminen tulisi toteuttaa (Taulukko 7.). Vastaajista esimiehenopastuksella toivoi 2 henkilöä eli 9 %, mentorointina toivoi 1 henkilö eli 8 %, esimiehen opastuksella ja mentorointina 10 henkilöä eli 83 %, itseopiskeluna 0 henkilöä eli 0 %.

Taulukko 7.



Vastausten perusteella Kemin kaupunki on ottanut käyttöön perehdyttämisen toteuttamisen sekä esimiehen opastuksella, että mentorointina.

8. POHDINTA

Opinnäytetyön laatiminen oli mielenkiintoinen ja antoisa prosessi. Olin kiinnostunut varhaiskasvatuksesta, joten halusin tehdä siihen liittyvän opinnäytetyö. Perhepäivähoidon perehdyttämiskansion laatiminen nousi esille keskusteluissa miettiessäni opinnäytetyön aihetta Kemin kaupungin päivähoidon ohjaajan Benita Räsäsen kanssa. Aiheen teki mielenkiintoiseksi oma työhistoria Kemin kaupungin perhepäivähoitajana.

Perehdyttämiskansio on Kemin kaupungille tarpeellinen, sillä perhepäivähoitajien työ on itsenäistä ja työntekijöiltä odotetaan omatoimisuutta ja itsenäiseen päätöksentekoon tulee kyetä, usein jo varhaisessa vaiheessa työsuhteen alussa.

Opinnäytetyön perimmäisenä tavoitteena oli luoda mahdollisimman kattava ja toimiva perehdyttämiskansio perhepäivähoitajien perehdyttämiseen Kemin kaupungille. Tarkoituksena oli myös kehittää perhepäivähoitajien perehdyttämistä ja ottaa mentorointi uudeksi menetelmäksi perehdyttämiseen. Perehdyttämiskansion tekeminen oli todella ajankohtainen, sillä edellinen kansio ei ollut enää ajantasainen. Tämän ajankohtaisuuden vuoksi niin perhepäivähoidon ohjaajat kuten myös perhepäivähoitajat olivat todella innokkaina kehittämässä ja ideoimassa perhepäivähoidon perehdyttämistä ja perehdyttämiskansiota.

Perehdyttämiskansion laatiminen oli monivaiheinen prosessi. Työn edetessä, tuli esille koko ajan uusia asioita, jotka perehdyttämiskansiosta on löydettävä. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansiosta tulikin mielestäni todella kattava tietopaketti. Perehdyttämiskansion tarkoituksena on olla perhepäivähoitajien tukena perehdyttämistilanteissa sekä tukena myös perhepäivähoitajien arjessa. Olen laatinutansion myös niin, että perhepäivähoidon ohjaajat ja mentorit pystyvät sitä käyttämään tukena perehdyttämistilanteissa. Tarkoituksena ei ole, että koko perehdyttämiskansio käydään läpi ensimmäisellä kohtaamiskerralla vaan edetään uuden perhepäivähoitajan perehdyttämisohjelman mukaisesti, jonka pohjalta myös perehdyttämiskansio on laadittu.

Perehdyttämisessä on myös muistettava, että ensisijainen vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä. Ideaalitulanteessa perehdyttämiseen osallistuu mahdollisimman moni työyhteisön jäsen ja siihen Kemin kaupunki pyrkii ottamalla mentoroinnin osaksi perhepäivähoitajien perehdyttämistä. Näin kuormitus jakaantuu työyhteisössä tasaisesti, tulos tutustuu nopeammin työtovereihinsa ja saa monipuolisemman kuvan sekä työstä että työyhteisöstä. Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion käytöstä ja perehdyttämishjelmasta saatujen kokemusten kertyessä käytännön seuranta ja arvioinnit muokkaavat toimintatapaa ja sisältöä. Tarkoituksena on, että jatkossa käydään läpi saatuja kokemuksia, ajatuksia ja esimerkkejä.

Perehdyttämiskansioiden koonnin ja osan laatimisprosessia pystyin yhdistämään aikaani, jolloin olin Kemin kaupungin päivähoitotoimistossa organisaatioharjoittelussa. Perehdyttämiskansiota varten tarvitsemani aineisto oli tuolloin helposti saatavilla ja myös asiantuntijuus oli lähettyvilläni.

Olen tyytyväinen työni lopputulokseen, vaikka oppimistakin jäi. Perehdyttämiskansio oli mielestäni onnistunut, sillä siinä ovat työntekijöiden ja toimeksiantajan tarpeet ja toiveet sulautuneet yhdeksi yhteiseksi kokonaisuudeksi. Vaikeinta opinnäytetyön laatimisessa oli mielestäni se miten saan kyselyn, opinnäytetyön raportin sisällön ja perehdyttämiskansion loogisesti yhteen sovitettua.

LÄHTEET

- Ahola, Anja. 2007. Lomaketutkimusprosessi teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki
- Alasuutari, Pertti. 1995. Laadullinen tutkimus. Vastapaino, Tampere
- Alho-Kivi, Hanna. 2005. Perhepäivähoidon kehittämishaasteista teoksessa Parrila, Sanna (toim.). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4. Villistä valvot-
tuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haas-
teet. Yliopistopaino, Helsinki
- Alho-Kivi, Hanna. & Myöhänen, Mirja. 2004. Akseli-projekti perhepäivähoidon kehit-
täjänä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Monisteita2, Helsinki
- Asetus lasten päivähoidosta 239/1973, 490/1990, 896/1992. Tulostettu 17.9.2010
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730239>
- Hakkarainen, Anne & Kangas, Pirkko. 1999. Kouluttajana työpaikalla. Laurea ammat-
tikorkeakoulu, Järvenpää
- Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sand-
berg, J. 2007. Viisaat valinnat. Työterveyslaitos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Aavaranta
-sarja, PS –Kustannus, Jyväskylä
- Kangas, Pirkko. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Edita Oy, Helsinki
- Kangas, Pirkko. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla.3 p. Työturvallisuuskeskus.
Edita Prima, Helsinki
- Kemin Kaupunki. 2005. Kemin kaupungin perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunni-
telma
- Kjelin, Eija & Kuusisto Pia-Christina. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum
Media, Jyväskylä
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2010. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
KVTES 2010-2011. Otavan Kirjapaino Oy, Helsinki

- Laki lasten päivähoidosta 36/1973 Tulostettu 17.9.2010
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Lepistö, Irma. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 3 p. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Oy Merkur, Helsinki
- Lepistö, Irma. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Oy Merkur, Helsinki
- Niinisalo, Marju & Rinne, Tuula 2010. Pph 2010 Kehittämishanke. Pilotti: Uuden perhe päivähoitajan perehdytysohjelma. Tulostettu 6.6.2010.
http://www.verve.fi/Suomeksi/Konsultointi/Paivahoito/Perhepaivahoidon_kehittamis_valikko/Perehdytyksen_tukimateriaalia
- Nivala, Veijo. 2000. Johtajuus ja tiimiorganisaatio päivähoitossa. Varhaiskasvatus keskus, Oulun yliopisto
- Nuoret ja työlainsäädäntö. 2005. Työministeriö. Tulostettu 7.10.2010
<http://www.tem.fi/index.phtml?C=97990&s=3584&xmid=4215>
- Parrila, S. 2002 Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulun yliopisto. University press. Oulu.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka. 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Turvallisuuskeskus. Painojussit, Helsinki
- Perehdyttämisen yleisohje perehdyttäjälle. Tulostettu 10.10.2010
<http://www.lappeenranta.fi>
- Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:5. Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. Yliopistopaino Kustannus, Helsinki
- Räsänen, Benita 2010. Päivähoidon johtaja, Kemin kaupunki, Kemi, 21.10.2010.
- Räsänen, Juhani. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohdassa. WSOY:n graafiset laitokset, Juva
- Suomen kuntaliitto. Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja. 2002. Kuntatalon paino, Helsinki
- Tarkiainen, Irene 2010. Perhepäivähoidon ohjaaja, Kemin kaupunki, Kemi, 21.10.2010.
- Työturvallisuuskeskus. 2006. Ajetaanko tandemilla? Mentorointi työyhteisössämme. Edita Prima Oy, Helsinki

Työturvallisuuskeskus. 2003. L.1.1.2003/738 Turvallisuuslaki Tulostettu 1.10.2010
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös.
 Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2002:9. Edita Prima Oy, Helsinki

Vartiainen, Matti, Teikari, Veikko & Pulkkis, Anneli.1989. Psykologinen työnopetus.
 Otakustantamo. Karisto, Hämeenlinna

Vartia, T. Työhön perehdyttäminen sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa. Teoksessa: Elovainio, M. (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Valtion painatuskeskus, Helsinki

Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki

Vilka, Hanna. & Airaksinen, Tiina. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2.painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki

LIITTEET

Liite 1 Perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio Kemin kaupungille/Sisällysluettelo

Liite 2 Kysely perehdytyksestä perhepäivähoitajille

PERHEPÄIVÄHOIDON PEREHDYTTÄMISKANSIO



SISÄLLYSLUETTELO

1. TYÖSUHDEASIAKAS/SOPIMUSASIAKAS

- 1.1 Hakemus perhepäivähoitokodiksi
- 1.2 Perhepäivähoitajan työsopimus
- 1.3 Vaitiolovelvollisuus
- 1.4 Rikosrekisteriote
- 1.5 KVTES ja palkka
- 1.6 Perhepäivähoitajille maksettavat kustannuskorvaukset
- 1.7 Perhepäivähoitajien raportin täyttämisohteet
- 1.8 Poissaoloilmoitus

2. TYÖN KUVAN SELVITTÄMINEN

- 2.1 Perhepäivähoitajan tehtäväkuvaus
- 2.2 Päivärytmi ja toiminnan suunnittelu
- 2.3 Päivähoitolaki ja -asetus
- 2.4 Kemin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma
- 2.5 Perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma työn sisällön ohjaajana
- 2.6 Yhteistyö perheiden kanssa/kasvatuskumppanuus
- 2.7 Kun hoitaja sairastuu
- 2.8 Työterveyspalvelut
- 2.9 Työhyvinvointi

3. SIVISTYSPALVELUKESKUKSEN JOHTOSÄÄNTÖ 2009

4. KEMIN KAUPUNGIN VARHAISKASVATUSPALVELUT

- 4.1 Organisaatio
- 4.2 Päivähoitohakemus/Ilmoittautuminen esikouluun
- 4.3 Ohteita kunnalliseen päivähoitoon hakeville ja päivähoitomaksujen tarkistusta varten
- 4.4 Lasten päivähoidosta perittävät asiakasmaksut
- 4.5 Hoitosopimus
- 4.6 Sopimus hoitopäivien lukumäärästä
- 4.7 Takuu päiväkotipaikasta

- 4.8 Terveiset päivähoidosta-esite
- 4.9 Sopimus hoitopaikan irtisanomisesta

5. PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAUS

- 5.1 Kotikäynnit ja yhteydenpitotavat
- 5.2 Kehityskeskustelut
- 5.3 Koulutukset
- 5.4 Työpaikkakokoukset

6. MENTOROINTI

- 6.1 Mentorointisuunnitelma

7. TURVALLISUUS PERHEPÄIVÄHOIDOSSA

- 7.1 Perhepäivähoidon turvallisuussuunnitelma
- 7.2 Auttavat tahot Kemissä
- 7.3 Lasten ensiapu

8. VARAHOITO

- 8.1 Lasten varahoitopaikat ja varahoidon pelisäännöt

9. MUUT ASIAT

- 9.1 Viisivuotias päivähoidossa
- 9.2 Naperoiseksi
- 9.3 Sairaslapsi päivähoidossa
- 9.4 Alle kouluikäisten lasten tarttuvia tauteja
- 9.5 Allerginen lapsi päivähoidossa

10. LIITTEET

LEIKKEJÄ

LORUJA

RUOKAOHJEITA

Hyvät perhepäivähoitajat ja perhepäivähoidon ohjaajat

Nyt on aika laatia Kemin kaupungille uusi perhepäivähoitajien perehdyttämiskansio. Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa perhepäivähoitajien ja perhepäivähoidon ohjaajien mielipiteitä perehdyttämiskansion laatimiseen. Kysely on samalla osa Kemi-Tornio Ammattikorkeakoulu/Sosionomi (AMK) opinnäytetyötäni, johon kuuluu tutkielman laatiminen. Alla olevat kysymykset käsittelevät perhepäivähoitajien perehdyttämistä ja perhepäivähoitajien perehdyttämiskansion laatimista. Toivon, että vastaat kyselyyn huolellisesti omien käsityksesi ja kokemustesi mukaisesti rastittamalla kysymysten osalta mielestäsi sopivin vaihtoehto tai vastaamalla kokonaisin lausein kysymyksiin. Halutessasi voit jatkaa vastauksiasi kyselylomakkeen taakse. Tarkoituksena on laatia työväline perhepäivähoitajien perehdyttämiseen, jota myös vakituiset työntekijät voivat käyttää oman työnsä tukena.

Palauta lomake täytettynä toukokuun raportin mukana ohjaajallesi.

Muista, että juuri Sinun mielipidettäsi tarvitaan. ☺

Vastaa mielellänne kyselyä koskeviin kysymyksiinne Sanna Tapio p. 040-8373569 tai sanna.tapio@edu.tokem.fi

Sanna Tapio

Kiitos vastauksistanne!!!

Kyselylomake

1. Kauanko olet toiminut perhepäivähoitajan tehtävässä?

☐ alle 2 vuotta

☐ alle 5 vuotta

☐ 5-10 vuotta

☐ 11-15 vuotta

☐ yli 15 vuotta

2. Koulutus?

☐ lähihoitaja

☐ perhepäivähoitajan ammattitutkinto

☐ joku muu, mikä _____

3. Miten mielestäsi perehdyttäminen on aikaisemmin hoidettu?

☐ hyvin

☐ huonosti

☐ ei ollenkaan

4. Miten sinut on perehdytetty?

5. Koetko, että olet saanut mielestäsi riittävän perehdytyksen työhösi?

☐ kyllä

☐ en

6. Minkälaista perehdytystä tällä hetkellä tarvitsisit omaan työhösi?

7. Mitä asioita toivoisit perehdyttämiskansiossa olevan?

☐ työtehtäviin perehdyttämistä

☐ organisaation esittely

☐ työsuhteasioita: työaika, palkka, lisät, lomat, ylityö, koeaika

☐ hygieniaopas

☐ ergonomia

☐ turvallisuusohjeet

☐ työterveyshuolto- ja työsuojelutoiminta

☐ lait ja asetukset

☐ jotain muuta _____

8. Millaisessa muodossa toivoisit perehdytyskansion olevan?

☐ kirjallisessa

☐ sähköisessä

☐ kirjallisessa & sähköisessä

9. Miten perehdyttäminen tulisi mielestäsi toteuttaa?

☐ esimiehen opastuksella

☐ mentorointina ts. pitempään toimineen perhepäivähoitajan opastuksella

☐ esimiehen opastuksella ja mentorointina

☐ itseopiskeluna

☐ muuten, miten _____